

**Н.Н. Маликова, С.Б. Абрамова**

*Уральский федеральный университет имени первого Президента Б.Н. Ельцина,*

**А.А. Ионов**

*Институт комплексных исследований образования МГУ имени М.В. Ломоносова,*

**О.И. Власова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ВНЕДРЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)**

**Ключевые слова:** социологические исследования, Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), среднее профессиональное образование (СПО).

Эксперты отмечают несколько базовых направлений, решение которых необходимо для осуществления перехода на новые ФГОС в рамках образовательных учреждений (ОУ) среднего профессионального образования:

- нормативно-методическое обеспечение;
- кадровое обеспечение;
- материально-техническое обеспечение;
- финансовое обеспечение;
- организационное обеспечение (в частности, взаимодействие с работодателями).

Все учреждения среднего профессионального образования, принявшие участие в исследовании, по словам представителей руководства, имеют разработанную программу или план перехода на новые Федеральные государственные образовательные стандарты. Названные сроки подготовки и непосредственной разработки программы колеблются в промежутке между 2007–2011 гг. В основном работа над программой проводилась образовательными учреждениями в конце 2010 – середине 2011 гг. Следует отметить, что те образовательные учреждения, которые называли более ранние сроки подготовки, опирались на предварительную работу с региональными образовательными стандартами. В силу имеющегося опыта переход на новые ФГОС проходит у них по собственным оценкам легче, нежели у образовательных

учреждений, которые не расценивают предыдущую деятельность как некий подготовительный этап:

- «...подготовка к введению ФГОС в нашем образовательном учреждении началась давным-давно. По крайней мере, в нашем образовательном учреждении были 2008–2009 гг. созданы рабочие группы» (директор);
- «дело в том, что нам легко было переходить на федеральные государственные образовательные стандарты, потому что мы до этого пять лет занимались региональными образовательными стандартами» (методист);
- «проблема была сформулирована достаточно давно, наше взаимодействие с ресурсными центрами – с 2006–2007 гг., здесь, в региональном ресурсном центре, позволило нам выйти на понимание компетентностного подхода» (методист).

Преподаватели учреждений СПО, поддерживая мнение руководства, утверждают, что их учебные заведения в той или иной степени перешли на ФГОС третьего поколения, причем, по мнению 78%, этот процесс перехода осуществлен полностью<sup>2</sup>.

Руководители образовательных учреждений данного уровня отмечают, что основной проблемой, создающей максимальное число затруднений в процессе перехода на новые ФГОС, является непроработанное методическое обеспечение. Необходимость наличия не просто нормативных стандартов, но и развернутого пояснительного материала, комментариев и образцов неоднократно подчеркивалась в ходе экспертных интервью.

- «...нет у нас примерных учебных комплектов, программного обеспечения (вот так вот надо), чтобы мы могли так идти» (директор);
- «методического обеспечения на сегодняшний день нет. Сейчас получается, что мы делаем свое, не зная, что нужно сверху. Это очень сложно» (директор).

Преподавательский состав испытывает те же трудности: отсутствие методической литературы и поддержки, противоречивость методических указаний, недостаточность разъяснений. Спорным моментом можно считать мнение сотрудников СПО о том, что их собственной квалификации и знаний методистов достаточно для осуществления компетентностного подхода (только 22% видят в этом затруднение) (табл. 1).

<sup>2</sup> Здесь и далее приведены результаты социологических исследований, проведенных в учреждениях начального профессионального образования Свердловской области в апреле-мае 2012 г. С использованием различных социологических методов (количественных, качественных и экспертных оценок) было опрошено 1100 респондентов, включая обучающихся, преподавателей, руководителей и методистов образовательных учреждений НПО и СПО Свердловской области. Исследование проведено по заданию Департамента развития профессионального образования Минобрнауки России.

Таблица 1

**Наибольшая сложность при внедрении новых ФГОС  
(% к числу опрошенных преподавателей ОУ СПО)**

1.	Отсутствие необходимой методической литературы	63,1
2.	Отсутствие в необходимом объеме и требуемого содержания методической поддержки со стороны ФИРО и региональных методических служб	54,1
3.	Противоречие между компетентностным подходом во ФГОС и традиционным дисциплинарным подходом при разработке ОПОП (согласно направленных в учебные заведения методических указаний)	47,7
4.	Нет четких и понятных разъяснений по разработке ОПОП на основе ФГОС	37,8
5.	Недостаточная компетентность специалистов внешних методических служб в области внедрения новых ФГОС и, как следствие, сложности с разработкой и реализацией новых ОПОП на уровне учебных заведений	34,2
6.	Невозможность посещать семинары, поскольку они недоступны по стоимости для учебного заведения.	26,1
7.	Преподаватели и методисты не имеют необходимых знаний и умений в области компетентностного подхода	22,5
8.	Не понятна структура и понятийный аппарат	21,6

Возможно, именно поэтому 61% учреждений СПО, участвующих в опросе, по оценкам сотрудников, для обеспечения реализации ФГОС нового поколения пошли по пути обновления внутренней нормативно-правовой и организационной базы. В то время как 26% педагогических коллективов разработали новую базу. При этом учебные учреждения, расположенные в областных городах, а также колледжи чаще выбирают именно путь полного обновления.

Несмотря на декларируемую высокую степень самостоятельности в разработке новых образовательных программ, фактически руководство образовательных учреждений на настоящий момент не имеет опыта и практики подготовки и принятия документов такого уровня сложности, что создает затруднения как организационного, методического, так и психологического плана.

*«...нашим преподавателям очень сложно делать ту работу, которую должны были делать директора или профессора в институтах. Спустили это все сверху, и наши преподаватели теперь думают, как это все делать. Как хотите, так и разбирайтесь ... Должно было быть все наоборот. Это все должно было идти сверху, а не снизу» (директор).*

Ключевые трудности были связаны и с тем, что большинство учреждений не имели возможности использовать примерные образовательные программы. В качестве двух основных причин эксперты выделили:

- отсутствие примерных основных образовательных программ дисциплин;
- высокая стоимость примерных образовательных программ (*«Мы купили, это дорого стоит, почти 100 тыс. потратили, чтобы купить какие-то разработки» (директор); «купить это все, ... это нереально образовательным учреждениям, даже если мы скооперируемся» (директор)*).

Потенциальное решение данной проблемы, по мнению участников исследования, должно быть следующим: на федеральном уровне необходимо разработать и предоставить все стандарты, требующиеся для работы. Учреждения готовы приобретать их за разумную цену:

- *«на федеральном уровне предоставить нам все-таки вот эти вот комплекты, разработанные, примерные документации. И, наверное, по более низким цена. Вот здесь хотелось бы обезопасить себя и осознать, что мы идем правильно. Все равно хотелось бы подтверждения того, что сделали мы сами» (директор);*
- *«...под эгидой Министерства образования или какого-то департамента, такие отдельные профессионалы по разным направлениям образовательной деятельности писали бы свои рекомендации. И пусть за деньги мы бы приобретали их... Потому что это не только способ переписывания из одного источника в другой, а просто сравнить каждому педагогу свои шаги – правильно ли он идет» (директор).*

Интересным является тот факт, что, постоянно подчеркивая свои коммуникации с коллегами из других учреждений, готовность обмениваться опытом и материалами, руководители имеют в виду только ту информацию, которая была ими получена бесплатно или разработана самими; если что-то приобреталось за деньги, этим не поделятся.

Преподаватели склонны принять идею о востребованности дополнительного методического обеспечения образовательного процесса при переходе на ФГОС. При разработке различных аспектов обучения они готовы достаточно большую часть работы взять на себя и ликвидировать возникающие методические пробелы на уровне своего образовательного учреждения. Однако для решения ряда вопросов (модульно-компетентностный подход, интеграция теории и практики) поддержка федерального уровня необходима (табл. 2).

На данный момент выходы, найденные из сложившейся ситуации руководителями и методистами средних профессиональных образовательных учреждений, можно определить как объединение усилий в преодолении общих, не зависящих от конкретного заведения трудностей. Прежде всего речь идет о сотрудничестве с региональным центром через проведение совещаний по вопросам ФГОС. Во-вторых, обмен опыт, имеющимися образцами с учреж-

Таблица 2

Компоненты образовательного процесса,  
требующие дополнительной методического обеспечения  
(% к числу опрошенных преподавателей ОУ СПО)

	Аспекты образовательного процесса	Федеральный уровень	Уровень образовательного учреждения
1.	Модульно-компетентностный подход	69,2	30,8
2.	Интеграция теории и практики в учебном процессе	54,8	42,9
3.	Организация итоговой аттестации студентов	54,5	42,4
4.	Организация практик	44,4	55,6
5.	Организация текущей оценки освоения компетенций как обучающего фактора	38,0	60,6
6.	Организация самостоятельной работы студентов	28,2	70,5

дениями (в том числе из других регионов, Москвы), осуществляющими подготовку по аналогичным направлениям, с последующей их адаптацией под специфику потребностей региона и образовательного учреждения. Наконец, поиск необходимой информации в Интернете, поскольку размещение базовых элементов образовательных программ на сайтах становится ключевым условием и одновременно огромной возможностью для обмена информацией.

Преподаватели связывают повышение качества перехода на новые стандарты с решением методических вопросов и с улучшением материально-технической базы. Причем второе направление намного актуальнее для учебных учреждений, находящихся на отдалении от областного центра (табл. 3).

В данном контексте кадровое обеспечение является одним из основных и наиболее продуктивных направлений перехода на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения. По словам экспертов, все исследованные учреждения среднего профессионального образования осуществляют полный цикл повышения квалификации кадрового состава. Данное направление включает в себя несколько ступеней:

1. Обучение руководителей.
2. Обучение тьюторов (тех, кто в дальнейшем проводит обучение преподавательского состава образовательных учреждений).
3. Обучение преподавательского состава.

Высокий уровень переподготовки сотрудников подтверждают и преподаватели: абсолютно все опрошенные участвовали в повышении квалификации, причем в большинстве случаев это имеет характер систематической работы по утвержденной программе. Очень важно, что это направление дея-

Таблица 3

**Способы повышения эффективности перехода на ФГОС**  
 (% к числу опрошенных преподавателей ОУ СПО, расположенных  
 в разных населенных пунктах Свердловской области)

		Всего	Поселение		
			Центр	Другие города	ПГТ
1.	Разрабатывать на федеральном уровне методические рекомендации по внедрению с примерами расчасовки	27,9	22,2	37,8	27,3
2.	Существенно улучшить обеспечение материально-технической базы, финансирования учебных заведений	18,0	11,1	21,6	45,5
3.	Наладить своевременное обеспечение научно-методической литературой	13,5	9,5	24,3	
4.	Организовать возможность повышения квалификации преподавателями (курсы, семинары по обмену опытом)	10,8	9,5	16,2	
5.	Организовать подготовку методистов, центры технической поддержки	7,2	4,8	10,8	9,1
6.	Вводить стандарты поэтапно	1,8	3,2		
7.	Разработка нормативно-правовой базы, в том числе с градацией по видам обучения	1,8	3,2		
8.	Наладить взаимодействие с работодателями	1,8	1,6	2,7	
9.	Увеличить количество учебных часов на преподавание общеобразовательных дисциплин	1,8	3,2		
10.	Затрудняюсь ответить	42,3	52,4	29,7	27,3

тельности охватывает все категории работников, в том числе 91% преподавателей, 49% мастеров, 38% руководителей и 51% заместители по учебной/учебно-методической работе.

Повышение квалификации проводится на базе нескольких источников: Институт развития образования, профильные ресурсные центры, высшие учебные заведения, образовательные учреждения СПО. В целом руководители довольны тем, как осуществляется взаимодействие и организационными моментами в решении вопросов повышения квалификации по вопросам ФГОС.

Необходимость самостоятельной разработки программ фактически с нуля приводит к высоким затратам временных и человеческих ресурсов, а отсутствие образцов для сравнения повышает уровень неопределенности, риск неоднократной корректировки проделанной работы, и не способствует формированию позитивной установки перехода на новые ФГОС.

В связи с этим проблемы, связанные с кадровым составом, становятся одними из наиболее острых, на которые, с одной стороны, руководитель вы-

нужден постоянно «отвлекаться», затрачивать свои ресурсы, вплоть до оказания прямой помощи каждому, а с другой – без их решения невозможно выполнение необходимого объема работ по созданию элементов образовательных программ:

*«В первую очередь, каждому известен метод убеждения. ... потому что все новое пугает работников, отталкивает ... Не будет изменения, не будет содержательности» (директор).*

Можно обозначить ряд базовых проблем, связанных с кадровым составом:

- высокая загруженность сотрудников;
- недостаточная мотивация сотрудников (главным образом финансовая);
- недостаточная квалификация сотрудников;
- сложность замены, подмены преподавателя (например, в случае болезни), сложность соблюдения модульной цепочки в расписании;
- отдельную группу составляют преподаватели общих дисциплин, которые должны работать по стандартам общего, а не профессионального образования;
- отсутствие значимого опыта по разработке заданий и контроля по самостоятельной работе студентов;
- психологическая неготовность сотрудников к переходу.

*«На сегодняшний день преподавателей условно можно разделить на три категории: часть – это те, кто готов, у них процесс идет. Вторая категория – «золотая середина», надо – сделаем, дайте образец – сделаем. Третья составляющая – нет, это не нужно, раньше было лучше, зачем нам это нужно. Я условно говорю, что это порядка 35% – это вот третья категория» (методист).*

Потенциальное решение кадровых проблем экспертами связывается с улучшением финансирования труда сотрудников, причем за счет федерального уровня. Поскольку силами самого образовательного учреждения в данный момент дополнительного материального стимулирования обеспечить невозможно, руководство использует другие решения: психологическая подготовка и поддержка сотрудников, убеждение, «уговоры»; повышение квалификации; проведение консультаций по вопросам новых ФГОС; поддержание контактов, своевременные ответы на вопросы.

*«Мы с нашими мастерами и преподавателями вели беседы на педсоветах и методсоветах, мы приглашали представителей от ресурсного центра и от ФИРО, которые работали с нашими преподавателями» (директор).*

Несмотря на такие заявления дирекции, 39% преподавателей отмечают, что им предоставляется материальное стимулирование за решение вопросов,

связанных с внедрением ФГОС. Однако преимущественное мотивирование имеет характер методической поддержки и организации взаимодействия по обмену опытом (табл. 4).

Таблица 4

Способы, которыми руководство учебного заведения  
мотивирует коллектив на внедрение новых ФГОС  
(% к числу опрошенных преподавателей ОУ СПО)

1.	Организует методические семинары (педагогические чтения) для обмена лучшим опытом преподавателей	93,7
2.	Предоставляет возможности внешнего обучения/повышения квалификации	91,0
3.	Предоставляет методическую поддержку	86,5
4.	Приглашает внешних специалистов для проведения тренингов, мастер-классов	64,0
5.	Обеспечивает необходимой методической литературой	54,1
6.	Предоставляет материальное стимулирование	38,7

Согласно полученным в ходе интервью данным, в целом готовность кадрового состава к переходу на новые ФГОС оценивается представителями всех образовательных учреждений как достаточная по квалификационным качествам и неоднозначная по психологическому настрою.

Материально-техническое оснащение, как было обозначено, составляет третье направление приложения административных усилий в процессе осуществляемого перехода. Материально-техническая база соответствует освоению компетенций, определенных во ФГОС только в ряде учебных заведений. В основном это профильные колледжи, в которых материальная оснащённость создавалась на протяжении многих лет и при этом срок ее износа еще не наступил.

В большинстве же своем образовательные учреждения данного уровня в материально-техническом плане не готовы к реализации новых ФГОС. Основной проблемой в этой сфере является нехватка современного оборудования, вызванная отсутствием достаточного финансирования. Несмотря на это, по высказываниям экспертов, все учреждения стараются проводить необходимую модернизацию материальной базы. В основном это происходит либо благодаря помощи социальных партнеров, в том числе работодателей (работа на их базе, принятие спонсорской поддержки с их стороны), либо через самостоятельный заработок (что происходит гораздо реже).

Одной из проблем становится ожидаемое и планируемое увеличение численности учащегося контингента, привлечение молодежи к получению среднего профессионального образования. В таком случае имеющейся базы



может просто не хватить: *«Сейчас вот в планах у нас заложено, и особенно нас волнуют лабораторные помещения и лаборатории по специальным предметам. На следующий год у нас будет уже больше тысячи учащихся, а у нас всего одна лаборатория, которая не вмещает всех наших учащихся»* (директор).

Образовательные учреждения, реализуя одно из важных направлений перехода, предпринимают активные попытки привлечения работодателей к образовательному процессу на базе заключения договоров социального партнерства. Основными направлениями взаимодействия эксперты называют:

- укрепление и развитие материально-технической базы ОУ;
- организация производственной практики;
- разработка вариативной части ОП (на основе опросов работодателей);
- участие в итоговой аттестации;
- трудоустройство.

Конечно, как отмечают представители администрации образовательных учреждений, работодатели стараются найти для себя интересные, привлекательные, выгодные стороны взаимодействия. Обратными направлениями сотрудничества становятся: подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников предприятий и использование материальной базы ОУ для сотрудников предприятий (спортзалы, актовые залы и т. п.). И здесь важным становится профиль учебного заведения: узкоспециализированные (например, железнодорожного транспорта) практически не имеют возможности выбора партнеров и сотрудничают с 2–5 предприятиями на постоянной основе (что дает как свои плюсы, так и вынужденность соглашаться на какие-то условия): *«Часть предприятий не заинтересованы и открыто заявляют, что им это не нужно. И не всегда это маленькие частные предприятия, есть примеры и средних предприятий»* (методист).

Напротив, ряд образовательных учреждений почувствовали возможность выбора, поиска наилучших партнеров: *«Не все работодатели понимают наши задачи. Но и у нас сегодня есть выбор социальных партнеров. Значит, если где-то нас не понимают и не создают нормальных условий, то мы стараемся подыскать более активных социальных партнеров, которые идут на помощь и поддержку»* (директор).

По мнению преподавателей колледжей и техникумов, работодатели достаточно активно вовлечены в проектирование ОПОП. 65% участников исследования отмечают участие работодателей в формировании вариативной части цикла профессиональных модулей в части требований к профессиональным компетенциям; 56% видят присутствие работодателей в вопросах организации практик. Следует отметить, что в областном центре взаимодей-

ствие с работодателями по этому вопросу гораздо менее интенсивное, чем в областных городах и ПГТ. С большей частотой в областных населенных пунктах работодатели участвуют и в предоставлении рабочих мест для обучения непосредственно на предприятиях (27% в Екатеринбурге по сравнению с 41% в областных учреждениях СПО).

Наиболее часто в работе с работодателями средние профессиональные учебные учреждения используют договоры о сотрудничестве (78%), в меньшей степени консультации (37%) и совместные проекты (23%). Семинары с привлечением представителей работодателей практикуются только в Екатеринбурге и чаще всего в колледжах.

Студенты также отмечают высокую вовлеченность специалистов-практиков и представителей работодателей в учебный процесс. Это касается не только организаций практик (руководство – 67% и предоставление базы – 53%), но и преподавательской деятельности (как отдельных дисциплин, так и мастер-классов – по 50%), и руководства курсовыми проектами (50%).

Правда, личное участие студентов первого курса в мероприятиях со специалистами-практиками несколько ниже заявленных возможностей, однако, вероятно, это объясняется смещением практик и специальных дисциплин на второй год обучения. Следует отметить, что все показатели фактического участия студентов средних специальных учебных заведений ниже, чем по аналогичным показателям в НПО (табл. 5).

Таблица 5

Личное участие студентов в следующих видах учебной деятельности  
(% к числу опрошенных учащихся ОУ СПО)

1.	Посещение дисциплин/модулей, которые преподают специалисты с предприятия	37,6
2.	Присутствие на лекции (встрече) специалиста с предприятия по актуальным профессиональным проблемам	36,6
3.	Прохождение практики на предприятии, в организации, в научно-исследовательском институте и т. д.	27,9
4.	Выполнение курсовой, иной работы под руководством специалиста с предприятия	23,2

Основные проблемы данной сферы внедрения новых стандартов – это:

- 1) трудности в формулировке запроса для вариативной части образовательных программ (у работодателей нет четкого представления о том, какой специалист им нужен);
- 2) несовпадение «языков» работодателя и ОУ (работодатели не погружены в научно-педагогическую область, а преподаватели далеки от реальных производственных моментов, что вызывает сложности в понимании друг друга);
- 3) низкая активность работодателей в сфере взаимодействия (вся инициатива

сотрудничества исходит, как правило, от образовательных учреждений);

4) нежелание работодателей раскрывать «секреты» профессий, делиться ноу-хау (что приводит к сокрытию реальных требований к будущим работникам);

5) формальный подход работодателей к прохождению производственной практики студентов.

- *«Не все социальные партнеры по письменному запросу дают ответы готовы. Либо вообще не дают, либо просто отписка. Это касается и педагогических компетенций» (директор);*
- *«Потому что на самом деле однозначно ответить, какой нужен специалист в будущем, ни сами педагоги, ни работодатели не могут, потому что эти требования меняются постоянно» (директор);*
- *«Они говорят, что "у вас столько наработано, столько написано – не понять, каким языком", т. е. они не понимают научный язык, того, что им предоставляется. Они говорят: "Нам что-нибудь попроще"» (методист);*
- *«Некоторые работодатели говорят: "Если мы вам все расскажем, все наши тайны"» (методист);*
- *«...Нужно чтобы было время у тех же работодателей, специалистов, чтобы они могли его нам посвятить. Но это не всегда, конечно, возможно. Все люди работают, у всех функционал свой, наверно, нам бы хотелось больше отдачи» (директор).*

Возможное потенциальное решение проблем, предлагаемое экспертами – на федеральном уровне заинтересовать работодателей в сотрудничестве с образовательными учреждениями (например, через льготную систему налогообложения). Метод целевого набора может быть также возвращен в практику: это даст возможность максимально учитывать интересы работодателя: *«Мы разработали совместно с управлением сельского хозяйства программу по взаимодействию, именно в рамках ФГОС. ...Мы рассмотрели вопрос целевого приема, т. е. они к нам будут направлять детей на обучение для того, чтобы те потом вернулись на работу» (директор).*

Все представители образовательных учреждений среднего профессионального образования считают, что новые ФГОС являются безусловной основой для внедрения инноваций, так как сами по себе носят инновационный характер.

Повышение качества образования благодаря совершенному переходу пока не представляется столь однозначным в силу того, что для наблюдения изменений необходимо какое-то количество времени.

Основным направлением совершенствования ФГОС, с точки зрения участников исследования, является нормативно-методическое обеспечение, которое в настоящий момент либо полностью отсутствует, либо вызывает вопросы (в частности, проблема присвоения квалификационных разрядов, проблема аттестации и т. п.).